

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar sebagai penyusunan hipotesis dalam penelitian ini serta sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang sekarang. Berikut ini adalah daftar penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Judul Penelitian	Marezza, Irwansyah dan Nurul (2016) Pengaruh Lingkungan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin
	Metode Penelitian	Sampel yang diambil sebanyak 123 karyawan tetap dipilih dalam <i>probability sampling</i> . Mengumpulkan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan menggunakan smart PLS.
	Hasil Penelitian	Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
2.	Judul Penelitian	Deny dan Rini (2015) Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.
	Metode Penelitian	Jumlah sampel ditetapkan menjadi total 100 responden dengan sampling menggunakan metode simpel random sampling. Pengukuran dalam kuesioner

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

		menggunakan Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS 16.0
	Hasil Penelitian	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif intensi turnover karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover. Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung stres kerja dan lingkungan kerja terhadap Nilai <i>turnover intention</i> karyawan adalah 0,226 dan -0,335. Efek tidak langsung dari stres kerja dan lingkungan kerja pada intensi turnover melalui nilai kepuasan kerja adalah 0,095 dan -0,104.
3.	Judul Penelitian	Ristia dan Rinandita (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan di Indonesia.
	Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Analisis yang digunakan meliputi uji normalitas, uji homogenitas, korelasi, pengujian hipotesis menggunakan t-test partial, dan uji regresi.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini memberikan hasil koefisien korelasi sebesar -0,832 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap intensi turnover karyawan.
4.	Judul Penelitian	Steven dan Pamela (2014) <i>Misconceptions Of Employee Turnover: Evidence-Based Information For The Retail Grocery Industry</i>

**Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kelelahan menjadi faktor utama meningkatnya <i>Turnover Intention</i> di industri ritel New York.
5	Judul Penelitian	Jeen (2014) " <i>A Study On Attrition-Turnover Intention In Retail Industry</i> "
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab karyawan ritel mengundurkan diri yaitu jam kerja, kondisi lingkungan kerja, pertumbuhan karir dan kepuasan pada gaji.
6	Judul Penelitian	Wu (2012) <i>Factor Influencing Employee Turnover Intention : The Case of retail Industry in Bangkok, Thailand</i>
	Hasil Penelitian	Perputaran karyawan yang tinggi memiliki dampak buruk terhadap perusahaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat kesamaan variabel dengan penelitian yang dilakukan oleh Marezza, dkk. (2016) yakni lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kesamaan variabel juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti lainnya yakni variabel *turnover intention*.

Perbedaan variabel terletak pada penelitian yang dilakukan oleh Deny dan Rini (2015) dimana penelitian kali ini tidak menggunakan variabel stress kerja. Perbedaan lain terdapat pada alat analisis, dimana beberapa penelitian terdahulu menggunakan PLS (*Partial Least Square*) , SEM (*Structural Equation Model*) sebagai alat analisis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur, uji t dan uji sobel. Perbedaan selanjutnya terdapat pada objek yang diteliti dimana kali ini penelitian dilakukan pada perusahaan retail yang terdapat di Kota Batu, Jawa Timur, Indonesia.

## B. Landasan Teori

### 1. *Turnover Intention*

#### a. Definisi *Turnover Intention*

Perputaran karyawan adalah niat untuk berhenti bekerja dari adanya pikiran dan intensi untuk berhenti bekerja serta melakukan usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru (Mobley, 1986). Menurut Sinambela (2016) Perputaran Karyawan (*Turnover Intention*) merupakan keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembang SDM. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan.

Pengertian lain menurut Jacobs and Roods dalam Rahmawati (2016), *Turnover Intention* adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan. Intensi *Turnover* sebagai keinginan sadar, terencana dan dilakukan dengan sengaja untuk meninggalkan organisasi sebagai keputusan terakhir dalam *withdrawal cognition*. (Bothma dan Roodt dalam Rahmawati, 2016).

#### b. Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Ada tiga indikator pengukuran *turnover intention* menurut Mobley (1986) terdiri atas:

##### 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*).

Pemikiran seorang individu untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan yang sedang dijalankan. Biasanya

hal itu didasari karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*).

Menggambarkan perasaan seorang individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Pada dasarnya jika seorang karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, sebenarnya karyawan tersebut sudah mulai mencari alternatif pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

Mencerminkan niat seorang individu untuk keluar dari perusahaannya. Biasanya niat untuk keluar tersebut mulai muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley (1986) tinggi rendahnya *Turnover Intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1) Beban Kerja

Jika *Turnover Intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin

tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2) Biaya Penarikan Karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan mengundurkan diri.

3) Biaya Latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih. Jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan melibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4) Adanya Produksi yang Hilang Selama Pergantian Karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *Turnover Intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.

5) Banyak Pemborosan karena adanya Karyawan Baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama.

6) Memicu Stres Karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari

stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

d. Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan

Mobley (1978) menyatakan beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Individu

Sebuah perusahaan akan dipastikan selalu ada orang-orang yang melibatkan diri untuk tujuan perusahaan tersebut. Interaksi antar individu penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda dengan perbedaan umur, gender, pendidikan, dan status yang bisa menjadi faktor karyawan mengalami *turnover intention*.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik diantaranya keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya. Dengan adanya lingkungan kerja yang tidak diharapkan oleh karyawan mampu menjadikan faktor pendukung keinginan untuk pindah karyawan.

3) Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan pada diri individu sangat berhubungan erat dengan menurunnya angka *turnover intention* dalam suatu perusahaan. Adapun aspek pendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan

diantaranya meliputi atas kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji yang diterima, kepuasan akan kesempatan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima dan kepuasan akan rekan-rekan kerja.

#### 4) Komitmen organisasi

Faktor penyebab adanya *turnover intention* yang terakhir adalah komitmen organisasi sebagai acuan yang turut mendukung proses pembentukan perilaku individu. Pada dasarnya komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan yang ada dalam suatu organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa faktor diatas peneliti mengacu pada dua faktor yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan



sistem kerja yang efisien. Menurut Robbins (2012) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi.

Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Sedarmayanti (2009) definisi

lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan

Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis mengacu pada pendapat Nitisemito yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

#### b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1996) yaitu sebagai berikut :

##### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Saydam, 1996).

##### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal

dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 3. Kepuasan Kerja

### a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja merupakan pandangan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Di antaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap atasan, rekan kerja dan prospektif karir. Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Roelen (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Newstrom (1996) bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.*

Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Robbins (2007) menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2007). Konsekuensi utama dari ketidakpuasan kerja adalah rangsangan berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, kemudian menuntut ke intensi untuk mencari apa yang diinginkan (dipengaruhi oleh evaluasi terhadap pekerjaan alternatif, sebelumnya dipertimbangkan umur dan masa jabatan), kemudian intense untuk berhenti, yang akhirnya keputusan dan perilaku *turnover* (Mobley 1986). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Roelen (2008) menyebutkan bahwa variasi tugas, rekan kerja, dan perspektif karir menentukan bagian yang lebih besar dalam kepuasan kerja.

#### b. Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006), antara lain :

- 1) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 2) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 3) Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- 4) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
- 5) Kepuasan dengan promosi atau prospektif karir, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

### **C. Hubungan antar Variabel**

#### **1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Jeen (2014) menemukan bahwa penyebab karyawan ritel mengundurkan diri yaitu jam kerja, kondisi lingkungan kerja, pertumbuhan karir dan kepuasan pada gaji. Penelitian yang dilakukan oleh Jacqueline dan Milton (2008) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

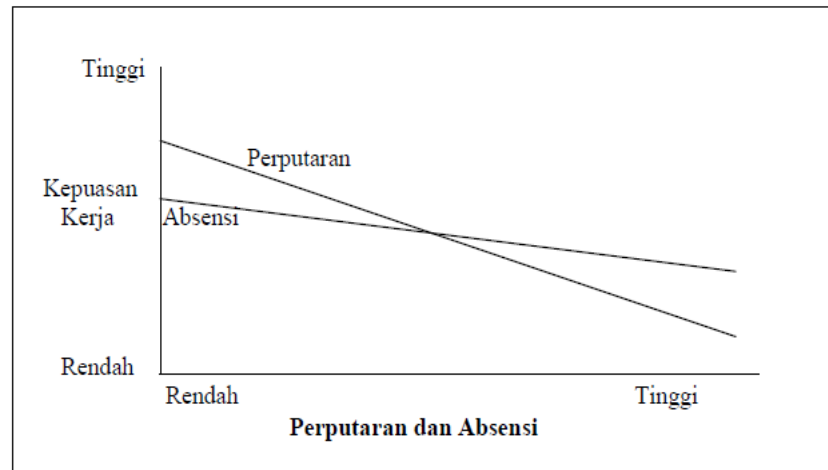
Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar karyawan terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Aspek lain dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja. Suasana kerja yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja, misalnya hubungan dengan rekan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan tempat kerja. Semakin tinggi tingkat ketidaknyamanan dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

## 2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2013). Oleh karena itu keadaan

maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.



### **Hubungan Kepuasan Dengan *Turnover Intention* Karyawan**

Sumber : T. Hani Handoko (2000)

Luthans (2016) menyebutkan kepuasan karyawan yang tinggi akan membuat angka *turnover* menjadi rendah. Sebaliknya, jika kepuasan karyawan tinggi maka akan mendorong tingginya angka *turnover intention*. Dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan maka semakin rendah tingkat absensi dan perputaran karyawan. Sebaliknya jika karyawan merasakan ketidakpuasan maka tingkat absensi dan perputaran akan semakin tinggi.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Robbins (2012) menyebutkan bahwa sebuah pola kepuasan kerja yang lebih rendah adalah alat prediksi niat untuk keluar dari pekerjaan. Kepuasan kerja juga memiliki koneksi terhadap lingkungan juga. Jika iklim atau



suasana di dalam suatu tempat kerja rendah, maka akan menimbulkan efek kepuasan kerja yang menular antara satu sama lain dan hal ini akan mendorong karyawan untuk keluar.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir menunjukkan konsep penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Kerangka pikir dibawah ini didasari oleh beberapa penelitian terdahulu.

*Turnover Intention* dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Mobley, 1986). Karyawan yang cenderung nyaman dengan lingkungan kerjanya akan mendorong rasa puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan dan mengurangi laju *turnover*.

Sinambela (2016) berpendapat Perputaran Karyawan (*Turnover Intention*) merupakan keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembang SDM. *Turnover Intention* dapat diukur dari bagaimana karyawan memiliki niat untuk keluar (*Thinking of Quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to Research for Alternative*), dan niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

Menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja merupakan pandangan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja disini dapat diukur dengan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap pengawasan serta kepuasan terhadap rekan kerja.

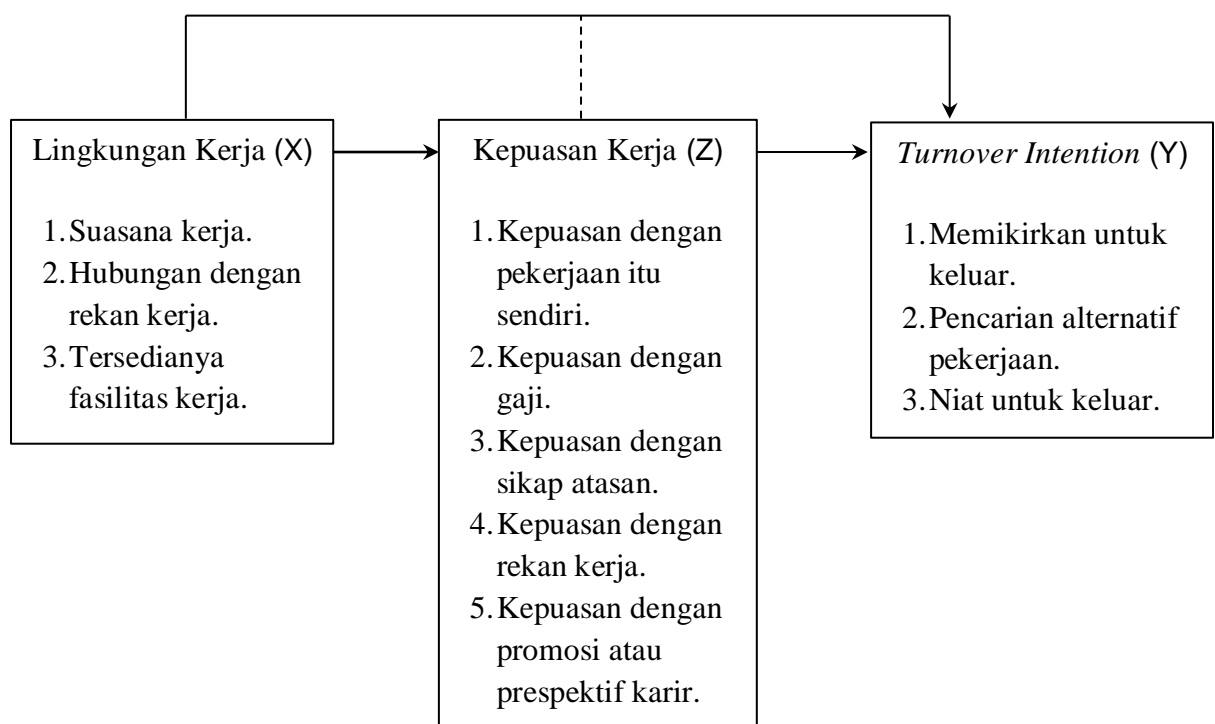
Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja dapat diukur melalui indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Ristia dan Rinandita (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Sedangkan Deny dan Rini (2015) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan keinginan untuk keluar (*Thinking of Quit*) dari kerja yang lebih rendah.

Dari beberapa landasan teori dan penelitian terdahulu diatas maka dapat dibuat kerangka pikir sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan**

***Turnover Intention***



## E. Hipotesis Penelitian

Menurut Umar (2003) semua riset yang dilakukan pada sebuah objek hendaknya berada di bawah tuntunan hipotesis yang berguna sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang perlu dicari kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari berbagai rumusan masalah, hipotesis disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2015). Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian Jeen (2014) yang menemukan bahwa penyebab karyawan ritel mengundurkan diri yaitu jam kerja, kondisi lingkungan kerja, pertumbuhan karir dan kepuasan pada gaji, maka dapat dijadikan dasar untuk menyusun hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.**

2. Dari hasil penelitian Deny dan Rini (2015) yang menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang lebih besar akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar, maka dapat dijadikan dasar untuk menyusun hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristia dan Rinandita (2016) dalam jurnalnya yang menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap intensi turnover karyawan, maka dapat dijadikan dasar untuk menyusun hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.**

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Marezza, Irwansyah dan Nurul (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, maka dapat dijadikan dasar untuk menyusun hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.**